

dr Piotr Szukalski
Uniwersytet Łódzki

Aktywne starzenie się – od utopii do działania

Choć polityka społeczna ulega „umiędzynarodowieniu”, w konsekwencji czego standaryzacji ulega stosowane w poszczególnych krajach nazewnictwo, wciąż nie wszystkie terminy są jednakowo rozumiane. W całej rozciągłości powyższa uwaga stosuje się do terminu *active ageing*, aktywne starzenie się. Z uwagi na to, iż w zdecydowanej większości języków europejskich – w przeciwieństwie do angielskiego *ageing* – wspomniane wcześniej pojęcie tłumaczone jest jako pochodna czasownika starzeć się (np. fr. *viellir*, niem. *altern*), sam termin wzbudza szczególne konotacje, utożsamiany bowiem bywa samoczynnie ze starością, tj. z pewną fazą życia. Tymczasem angielskie *to age* odnosi się do przechodzenia przez uporządkowane chronologicznie etapy życia, nie ograniczając się tylko do ostatniej z nich. W efekcie w większości państw europejskich następuje zawężenie rozumienia terminu aktywne starzenie się, zawężenie prowadzące do skupiania uwagi jedynie na ostatnim etapie życia.

Celem niniejszego opracowania jest prezentacja koncepcji aktywnego starzenia się w jej najszerszym rozumieniu, tj. osadzenie jej w ramach badań nad cyklem życia i sposobami oddziaływania na ów cykl przez władze publiczne.

Cykl życia to pewien koncept opisujący przebieg życia typowej jednostki. Punktem wyjścia są dwa założenia: 1) odnośnie do możliwości zbudowania „typowego” przebiegu życia, 2) odnoszące się do możliwości opisu biegu życia przez opis przebiegu wiązki karier tworzących życie jednostki. O ile pierwsze założenie jest oczywiste – zgodnie z dziewiętnastowieczną Quetletowską koncepcją *l'homme moyenne* – o tyle drugie wymaga wyjaśnienia. Owa wiązka karier to nic innego jak zestaw wszystkich przypisanych jednostce ról społecznych. Jednak dla celów badawczych, przede wszystkim

z uwagi na łatwość operacjonalizacji, pojęcie kariery poddane zostało rozszerzonej i zmodyfikowanej konceptualizacji. Obecnie w naukach społecznych wychodzi się z założenia, iż jest to zbiór jednorodnych z punktu widzenia przedmiotowego zdarzeń mających miejsce w życiu jednostki.

Cykl życia to proces składający się z wielu karier, przebiegających równoległe [Frątczak, 1999]. Punktem wyjścia jest spojrzenie na jednostkę jako na wiązkę charakterystyk – płci, wieku, jej miejsca zamieszkiwania, rozmiaru obuwia, poziomu wykształcenia, itd. Charakterystyki te podzielić można na cechy stałe (nie podlegające zmianom w trakcie trwania życia – płeć, imię, narodowość) i zmienne (podlegające zmianom w trakcie trwania życia). Niektóre z cech zmiennych przeistaczają się w cechę pierwotną – właściwość jednostki wykorzystywaną do identyfikacji stanu, w jakim znajduje się jednostka – np. typ szkoły, w jakiej pobiera się naukę, poziom wykształcenia, stan cywilny. Wszystkie pozostałe charakterystyki od tej chwili traktowane są jako cechy wtórne – inne właściwości jednostki pozwalające na jej wyróżnienie w zbiorowości wyodrębnionej na podstawie cechy pierwotnej.

Zdarzeniem jest każda zmiana cechy pierwotnej powodująca przejście z jednego stanu do drugiego – zatem np. przejście ze szkoły podstawowej do gimnazjum, lub z gimnazjum do liceum, zaś zdarzeniem początkowym – zdarzenie rozpoczynające pewien proces, zwany karierą (w przypadku kariery edukacyjnej – rozpoczęcie pobierania nauki w szkole podstawowej). Termin epizod używany jest do określenia okresu pomiędzy dwoma kolejnymi zdarzeniami określonego typu, zaś najważniejsze pojęcie funkcjonujące w analizie cyklu życia kariera to sekwencja zdarzeń określonego typu (np. kariera edukacyjna, rodzinna, małżeńska).

Kariery dzielimy na 4 podstawowe typy:

- 1) Szeregowie – kariery następujące po sobie; np. dla większości osób kariera edukacyjna i kariera zawodowa;
- 2) Równoległe – kariery występujące w tym samym czasie, np. kariera zdrowotna i kariera edukacyjna, czy w przypadku tych studentów, którzy pracują jednocześnie – kariera edukacyjna i zawodowa;
- 3) Komplementarne – uzupełniające się, wspomagające (np. kariera rodzicielska i małżeńska – z uwagi na społeczne oczekiwania co do uzupełnienia roli małżonka rolą rodzica w większości przypadków wypełnianie kariery rodzica wspomaga jakość kariery małżeńskiej);
- 4) Konfliktowe – przeszkadzające sobie nawzajem z uwagi przede wszystkim konkurowania o czas potrzebny na realizację danej

Powy
wyoc
tarne
Akty
rzeni
rom i
goto
ści in
obsz
czen
konc
tywa
Społ
wytv
akty
dzin
Wd
ny i
prze
nier
przy
a p
szy
atrac
i ur
sto
prz
bie
em
uzy
do
Cyl
no
i b

kariery (np. kariera rodzicielska i kariera zawodowa – zwłaszcza w pierwszych realizacji kariery rodzicielskiej, gdy małe dziecko wymaga poświęcenia dużej ilości czasu).

Powyższy podział powinien być rozumiany jako typologia umożliwiająca wyodrębnienie kariery 1) szeregowej albo równoległej, 2) komplementarnej albo konfliktowej, albowiem te typy karier są sobie przeciwstawne. Aktywne starzenie się pojmowane jest jako narzędzie przeciwdziałania starzeniu się ludności, albowiem - odnosząc się do cyklu życia - wbrew pozorom nie dotyczy tylko okresu starości, ale związane jest z oddziaływaniem na gotowość jednostek i zbiorowości do przygotowywania się do długiej starości indywidualnej, przygotowania odnoszącego się do kilku najważniejszych obszarów aktywności: pracy zawodowej, zdrowia, relacji z innymi, zabezpieczenia odpowiedniego poziomu życia, edukacji, itp. Naczelnym założeniem koncepcji aktywnego starzenia się jest przekonanie o konieczności oddziaływania na jak najdłuższe zachowanie społecznej produktywności jednostki. Społeczna produktywność definiowana jest jako „każda aktywność, która wytwarza dobra i usługi, niezależnie czy opłacana czy nie, włączając taką aktywność jak praca domowa, opieka nad dziećmi, wolontariat, pomoc rodzinie i przyjaciołom” [Hinterlong i wsp., 2001: s. 7].

Wdrażanie koncepcji aktywnego starzenia się wymaga wsparcia ze strony instytucji publicznych różnego szczebla, które zainteresowane są przede wszystkim wspieraniem kariery zawodowej oraz oddziaływaniem na jak najpóźniejsze jej zakończenie. W tym przypadku wsparcie przybierać może różnorodną postać, w zależności od wielu czynników, a przede wszystkim od fazy życia jednostki. W przypadku osób młodszych podstawowymi działaniami są te odnoszące się do podnoszenia atrakcyjności ich kapitału ludzkiego poprzez podnoszenie ich kwalifikacji i umiejętności. Z kolei w przypadku osób starszych działania w większym stopniu mają na celu zachęcenie pracodawców do ich zatrudniania poprzez zmniejszenie kosztów pracy, a oddziaływanie na jednostkę przybiera postać jednocześnie silniejszego łączenia wysokości świadczenia emerytalnego z przebiegiem kariery zawodowej i likwidacji możliwości uzyskiwania innych poza emeryturą lub rentą dochodów zastępujących dochód z pracy, finansowanych ze środków publicznych.

Cykl życia w oczywisty sposób w trakcie ostatnich dekad ulegał zmianom, choćby z uwagi na wydłużanie się ludzkiego życia. Proces ten jest i będzie kontynuowany w dającej się przewidzieć przyszłości. Jedyłą

niewiadomą jest tempo zachodzących zmian. W literaturze przedmiotu trwa dyskusja, czy obserwowane w ostatnich dekadach tempo wydłużania się trwania noworodka corocznie o 3 miesiące jest możliwe do utrzymania [Harper, Howse, 2008]. Wydłużanie się trwania życia samoczynnie przekłada się na wydłużanie trwania starości.

Ta faza życia z kolei w społeczeństwach, których system myślenia o prawach i obowiązkach powiązanych z cyklem życia ukształtował się w dobie industrializacji, jest okresem „odpoczynku” po trudach poprzednich dwóch etapów – edukacji w okresie dzieciństwa, dorastania i aktywności zawodowej w okresie późniejszym. Warto zwrócić uwagę, iż w takim przypadku edukacja postrzegana jest jako inwestycja umożliwiająca osiąganie wysokich zwrotów w czasie pracy zawodowej, zaś emerytura tylko i wyłącznie jako czas zasłużonego odpoczynku.

Te trzy wspomniane okresy wypełnione są realizacją odmiennych karier – kariery edukacyjnej, zawodowej i kariery konsumenta wolnego czasu. Zgodnie z logiką społeczeństw industrialnych, w których praca wymaga przygotowania (wykształcenia i przyuczenia) i wysiłku (a zatem dobrego stanu zdrowia i sprawności), trzy wspomniane kariery mają charakter następujących po sobie karier szeregowych. Najważniejsza zmiana w zakresie cyklu życia, której świadkami jesteśmy, bazuje na trzech spostrzeżeniach:

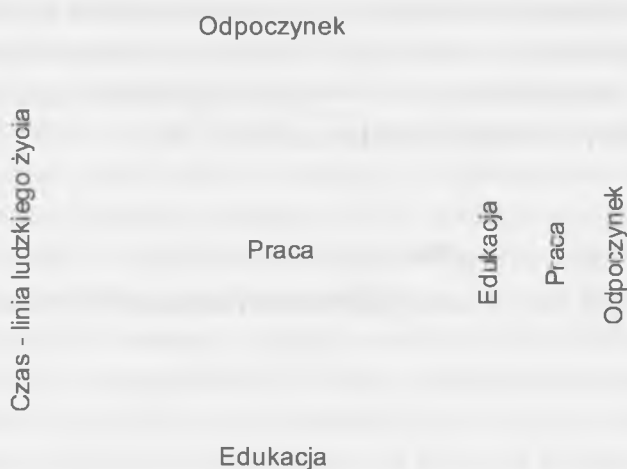
- 1) W warunkach szybkiego postępu technicznego następuje dezaktualizacja posiadanej wiedzy, wymagająca stałego doszkalania się, aby sprostać wymaganiom rynku pracy. Tym samym kariera edukacyjna nie kończy się w momencie opuszczenia instytucji szkoły średniej czy wyższej.
- 2) W pewnym okresie życia pojawiają się okresowe problemy w życiu zawodowym, wynikające z wypalenia się zawodowego, kryzysu wieku średniego, przemęczenia lub nasilającej się, a będącej wynikiem monotonii, depresji. Od półwiecza w zamożnych krajach próbuje się przeciwdziałać niektórym spośród tych zjawisk poprzez skracanie czasu pracy, wprowadzanie udogodnień w aktywnym wykorzystywaniu urlopów, zaś dziś coraz wyraźniej widzimy próby udostępniania pracownikom po 40. czy 45. roku życia okresowych, płatnych urlopów, wykraczających poza zwyczajowe trwanie wypoczynku. Działanie to ma ułatwić przezwyciężenie wspomnianych trudności.
- 3) Wydłużanie się trwania życia współwystępuje z coraz dłuższym okresem sprawności, w przypadku którego brak jest przeciwskażeń

do podejmowania aktywności, w tym i zawodowej. A zatem należy wykorzystywać te możliwości, zwłaszcza że utrzymywanie wieku uzyskania praw emerytalnych na niezmiennym poziomie prowadzi do wyraźnego zaburzenia stabilności finansów publicznych.

W efekcie następuje zmiana przebiegu cyklu życia, przejawiająca się przejściem od karier szeregowych na rzecz karier równoległych (rys. 1).

Rysunek 1

Transformacja cyklu życia



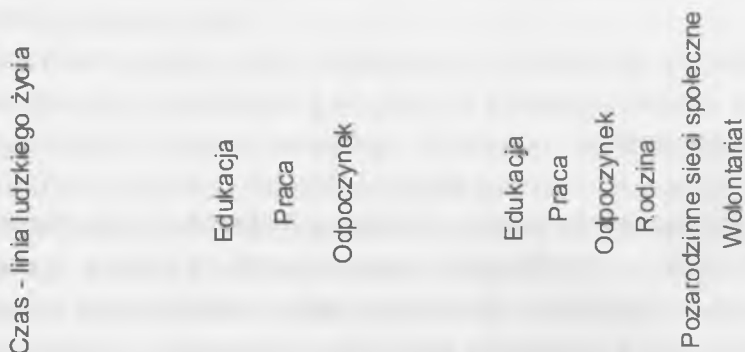
Źródło: [Uhlenberg, 1999]

Co więcej, jednocześnie ulega zmianie spojrzenie na możliwość łączenia różnych karier – tradycyjnie wspomniane trzy sfery życia pojmowane były jako rywalizujące ze sobą o pełne poświęcenie i o czas, były to zatem ewidentne przykłady karier konfliktowych. Dziś powoli coraz powszechniejsze staje się przekonanie, iż w rzeczywistości kariery edukacyjna, zawodowa i konsumenta wolnego czasu są karierami komplementarnymi, albowiem dokończanie się podnosi wydajność pracownika i jego umiejętność wykorzystania wolnego czasu, wolny czas umożliwia samokształcenie, którego zakres dzięki internetowi bardzo wzrósł,

kariery konsumenta wolnego czasu umożliwia przewyższanie szkodliwych skutków ubocznych długotrwałej aktywności zawodowej. W rzeczywistości zachodzące zmiany mają bardziej dogłębny charakter z uwagi na zachodzące zmiany definiowania społecznej produktywności. W przeszłości termin ten był ograniczany do sfery dwóch działań – edukacji i pracy zawodowej – zaś dziś ulega rozszerzaniu. Jak już wspomnieliśmy, dziś termin ten traktowany jest zdecydowanie szerzej. Coraz bardziej uwzględniane są te czynności, które tradycyjnie uznawane były za mniej ważne, albowiem niewytwarzające nowych wartości, niewidoczne przy okazji wyliczania „sztandarowego” wskaźnika dobrobytu – Produktu Krajowego Brutto. Zaangażowanie w wykonywanie czynności związanych z utrzymaniem mieszkania w porządku, przygotowaniem posiłków, wychowaniem i opieką nad dziećmi, pomoc sąsiedzka czy wolontariat to zatem te zdarzenia, które tworzą na nowo doceniane kariery – rodzinne, sąsiedzkie, wolontarystyczne – które włączane są we współczesnych społeczeństwach do modelu cyklu życia (rys. 2).

Rysunek 2

Współczesny cykl życia z uwzględnieniem wielu karier równoległych



Wspomniane kariery stają się w coraz większym stopniu współwystępujące, w dużym stopniu poprzez zmianę definicji zdarzeń rozpoczynających i kończących karierę. Zdarzenia, które w przeszłości były zdarzeniami jednoznaczными, stają się zdarzeniami warunkowo oddziałującymi na daną karierę (np. uzyskanie pierwszej wypłaty świadczenia emerytalnego przestaje być oznaką pełnego wycofania się z rynku pracy po osiągnięciu statusu emeryta, coraz częściej oznaczając łączenie częściowej emerytury z pracą na niepełnym etacie). Następuje zatem odchodzenie od „binarnej” percepcji karier na rzecz percepcji „procesualnej” – w miejsce kariery, która jest lub nie, pojawiają się kariery w mniejszym lub większym stopniu realizowane.

Kraje wysoko rozwinięte, dostrzegając zaistniałe zmiany, promują zatem koncepcję aktywnego starzenia się jako swoiste remedium na bolączki ekonomiczne związane z procesem starzenia się ludności. Dlatego też w zdecydowanej większości przypadków następuje zawężenie polityki aktywnego starzenia się do fazy życia poprzedzającej o mniej więcej 10-15 lat osiągnięcie wieku emerytalnego, a dodatkowo w skład tego typu polityki wchodzi głównie rozwiązania odnoszące się do rynku pracy. O wdrażaniu szerzej rozumianej polityki aktywnego starzenia się w takim przypadku świadczy przede wszystkim:

- a) Holizm podejmowanych działań – czy są to wybiórcze czy całościowe działania, uwzględniające oprócz ekonomiczno-prawnych bodźców odnoszących się do skłonności do bycia zatrudnionych i zatrudniania osób starszych wpływ na ich inne kariery, warunkujące aktywność zawodową, przede wszystkim karierę zdrowotną (stan zdrowia fizycznego i psychicznego, sprawność), karierę edukacyjną (możliwość doskonalenia umiejętności i podnoszenia wiedzy przydatnych na rynku pracy), karierę rodzinną (możliwość godzenia pracy zawodowej z opieką nad niesamodzielnym członkiem rodziny – rodzicami, małżonkiem, wnukami);
- b) Systematyczność działań – czy są to działania incydentalne, dokonywane pod wpływem krótkookresowych trendów ekonomicznych, czy działania systemowe, spójne wewnętrznie.

Analiza działań prowadzonych w krajach Unii Europejskiej, odnoszących się do aktywności zawodowej osób starszych, realizowana w trakcie współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy

dla osób 50+” przez partnerstwo w składzie Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich i Uniwersytet Łódzki wskazuje, iż nawet w przypadku ograniczenia rozumienia koncepcji aktywnego starzenia się tylko do sfery aktywności zawodowej, niezwykle trudno jest w pełni uznać, iż koncepcja ta jest realizowana całościowo. Termin aktywne starzenie się w analizowanych dokumentach i opracowaniach przywoływany jest często, aczkolwiek traktowany jest bardzo często jako słowo-wytrych. W analizowanych w ramach tego projektu politykach 10 państw europejskich, rzeczywiste działania jedynie w przypadku Szwecji, Danii, Niemiec i Wlk. Brytanii wpisują się w ramy koncepcji aktywnego starzenia się, w pozostałych krajach mają inny charakter – nie do końca systematyczny i nieholistyczny. Jednakże, analizując zmiany zachodzące w trakcie ostatniego dziesięciolecia w badanych państwach, widoczna jest tendencja do powolnego wdrażania – niejednokrotnie z pełną świadomością naśladownictwa państw bardziej zaawansowanych na drodze wydłużania aktywności zawodowej – tych elementów oddziaływania na przebieg kariery zawodowej i na moment podjęcia decyzji o przejściu na emeryturę, które utożsamiać można z aktywnym starzeniem się. Ostatnie 3 lata, tj. okres kryzysu 2009-2011, stanowią w tym przypadku pewne odstępstwo, albowiem w większości omawianych państw działania podejmowane są z myślą o efektach finansowych, stąd wyraźne faworyzowanie reform systemu emerytalnego.

Aktywne starzenie się jako pewien sposób myślenia o przebiegu życia staje się w efekcie stałym elementem myślenia o rynku pracy, produktywności jednostek, zaś głównym elementem, na którym w przyszłości skupiać swą uwagę będą zapewne rządy państw europejskich to zapewnienie osobom po 50. roku życia odpowiednich kwalifikacji i możliwości aktywności zawodowej w sytuacji konieczności opieki nad zależnymi od nich osobami. Można bowiem powiedzieć, iż wdrażanie koncepcji aktywnego starzenia się w praktyce polega na przejściu przez następujące etapy:

- 1) Wprowadzanie bodźców ekonomicznych, zachęcających jednostki do dłuższej aktywności zawodowej;
- 2) Wprowadzanie polityki antydyskryminacyjnej;
- 3) Oddziaływanie na środowisko pracy i gotowość pracodawców do zatrudniania starszych pracowników;
- 4) Zaopatrywanie starszych pracowników w odpowiednie kwalifikacje;

5) U
Etapy t
zawod
wać m
Ważny
działan
ropejs
któryc
cie em
Bułgar
do jak
Konce
latach
najwi
nie ży
które
woroz
śla się
świadc
skład
ze zło
rezul

Liter
Frąto
i pra
252
Gutr
for a
Inter
Harp
of P
Hint
ing
M. S
Hop

5) Umożliwianie godzenia ról zawodowych i rodzinnych.

Etapy te mają zatem na celu: 1) zmotywować jednostkę do aktywności zawodowej, 2) znieść bariery utrudniające pracę zawodową, 3) dostosować możliwości wykonywania pracy do wymagań pracodawcy.

Ważnym elementem dodatkowo podkreślającym wagę powyższych działań jest przymus ekonomiczny, wynikający z wdrażania w kilku europejskich państwach reform emerytalnych w ostatniej dekadzie XX w., których celem była redukcja deficytów funduszy emerytalnych. W efekcie emerytury osób przechodzących za kilka-kilkanaście lat w Polsce czy Bułgarii będą na tyle niskie w ujęciu relatywnym, iż zmuszą wiele osób do jak najdłuższego przebywania na rynku pracy.

Koncepcja aktywnego starzenia się ma możliwość pełnić w najbliższych latach rolę klamry łączącej badania społeczne i praktyczne działania. Jej największym atutem jest przede wszystkim kompleksowość – traktowanie życia jednostki jako zbioru równoprawnych i równie ważnych karier, które są od siebie nawzajem uzależnione, które nie posiadają (poza zdroworozsądkowymi) stałych punktów granicznych. W ten sposób podkreśla się plastyczność i elastyczność karier, zwłaszcza, iż obecnie jesteśmy świadkami zmiany sposobu definiowania zdarzeń wchodzących w ich skład – przykładowo bowiem, dziś kariera rodzinna nie zaczyna się wraz ze złożeniem przysięgi małżeńskiej, lecz coraz częściej jej początek jest rezultatem związku nieformalnego lub samotnego macierzyństwa.

Literatura:

Frątczak E., 1999, *Modelowanie cyklu życia jednostki i rodziny. Teoria i praktyka*, „Monografie i Opracowania”, nr 466, OW SGH, Warszawa, 252 s.

Gutman G., 2006, *Meeting the challenges of global aging: the need for a gerontological approach*, [w:] *Geriatrics 2006, Proceedings of the International Congress of Elderly Health*, Istanbul, Turkey, 13-24

Harper S., Howse K., 2008, *An upper limit to human longevity?*, „Journal of Population Ageing”, vol. 1, nr 2-4, 225-240

Hinterlong J., Morrow-Howell N., Sherraden M., 2001, *Productive ageing – principles and perspectives*, [w:] J. Hinterlong, N. Morrow-Howell, M. Sherraden (eds.), *Productive ageing. Concepts and challenges*, Johns Hopkins University Press, Baltimore, s. 7